Manitoba

# Rapport Annuel 1999 - 2000

## Entente sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH)

Includes 15% post-consumer waste

Manitoba

# Rapport Annuel 1999 - 2000

## Entente sur l'aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH)

Includes 10% post-consumer waste

# Table des matières


| Titre | Page |
|---|---|
| Introduction | 5 |
| Objectif de l'AEPH | 5 |
| Historique | 5 |
| Entente AEPH Canada-Manitoba | 6 |
| Processus de mise en œuvre | 8 |
| Consultations avec le milieu associatif des personnes handicapées | 9 |
| Mise en commun de l'information | 10 |
| Responsabilités ministérielles | 11 |
| Modalités et définitions | 14 |
| Composantes des programmes d'AEPH du Manitoba | 15 |
| Programme de réadaptation professionnelle | 16 |
| Programmes de santé mentale | 26 |
| Organismes externes de lutte contre la toxicomanie | 34 |
| Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances | 39 |

# Introduction

Le présent document constitue le premier rapport annuel sur les activités à coûts partagés prévues en vertu de l'entente Canada-Manitoba pour l'aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH). Les activités dont fait état le présent rapport sont celles dont les coûts étaient partagés en vertu de l'entente AEPH au cours de l'exercice 1999-2000[1].

L'initiative de l'AEPH prévoit une responsabilisation accrue des intervenants et du public en général pour ainsi améliorer et promouvoir l'efficacité du programme, le partage de l'information et l'établissement des meilleures pratiques. L'entente exige qu'à compter de l'exercice 1999-2000, le Manitoba soumette des rapports annuels faisant état des résultats obtenus selon les dispositions de responsabilisation prévues en vertu de l'entente.

# Objectif de l'AEPH

Cette initiative de l'AEPH a pour objectif de financer différents programmes et services provinciaux et territoriaux afin de faciliter la participation économique des personnes handicapées en âge de travailler. Pour être financés en vertu d'une entente sur l'AEPH, les programmes et les services doivent offrir aux personnes handicapées les compétences, l'expérience et les mesures de soutien nécessaires pour les préparer à une participation à l'économie et à un emploi sur le marché du travail ou les aider à obtenir un emploi ou à conserver leur emploi. Cette initiative prévoit également des fonds pour les programmes et les services destinés aux personnes qui traversent une crise professionnelle.

# Historique

Le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont offert de nombreux programmes au fil des ans pour aider les personnes handicapées. L'un d'entre eux, le Programme de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (PRPPH), est entré en vigueur en 1962.

Financé dans le cadre d'un accord entre les deux paliers du gouvernement, le PRPPH offrait des programmes intégrés de réadaptation professionnelle des personnes handicapées. Ce programme a beaucoup contribué à améliorer la vie des personnes handicapées. Cependant, on estimait qu'il présentait une faiblesse du côté des éléments visant à favoriser leur participation au marché du travail et à l'économie. C'est

1. Le présent rapport porte sur les programmes et les activités connexes en date de l'exercice financier 1999-2000. Un certain nombre de modifications aux programmes et reliées à l'entente apportées après le 31 mars 2000 sont identifiées dans les notes en bas de page. Les autres modifications seront présentées dans les rapports annuels ultérieurs.

pourquoi le gouvernement du Canada et les gouvernements de toutes les provinces et des territoires se sont engagés dans un processus multilatéral d'examen des programmes existants destinés à faciliter la réintégration des personnes handicapées sur le marché du travail, et plus particulièrement des programmes financés en vertu de la *Loi sur la réadaptation professionnelle des personnes handicapées* (Loi RPPH).

Lancé en février 1997, ce processus multilatéral a fait ressortir la nécessité de mettre davantage l'accent sur l'emploi à l'intérieur des programmes qui sont financés afin d'aider les personnes handicapées. Le PRPPH a donc été remplacé par l'Initiative d'aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH).

L'AEPH est l'une des premières initiatives dans le contexte de l'union sociale, qui est fondée sur le respect mutuel entre les paliers du gouvernement et la volonté de collaborer plus étroitement afin de satisfaire aux besoins de la population canadienne. Le gouvernement du Canada et les gouvernements des provinces et des territoires ont établi conjointement le Cadre multilatéral pour l'AEPH[2], qui met l'accent sur l'employabilité et l'obligation accrue de rendre compte des résultats des programmes à la population et aux personnes handicapées. À ce stade-ci, toutes les provinces[3] ont signé avec le gouvernement fédéral des ententes bilatérales prévoyant le partage des coûts des programmes d'aide aux personnes handicapées visant à les préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à conserver leur emploi.

Grâce aux ententes bilatérales qui sont établies dans l'esprit du Cadre multilatéral, chaque province bénéficie de la marge de manœuvre nécessaire pour orienter ou cibler les programmes et les services d'une manière qui correspond bien aux besoins des personnes handicapées et aux aspects du marché du travail régional.

## Entente AEPH Canada-Manitoba

L'AEPH Canada-Manitoba est une entente quinquennale de partage des coûts entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Manitoba couvrant la période du 1er avril 1998 au 31 mars 2003. L'entente souligne les conditions selon lesquelles le Canada fournira des contributions au Manitoba afin de partager le coût des mesures qui amélioreront la participation économique au marché du travail des personnes handicapées en âge de travailler et qui les aideront à surmonter les obstacles face à l'emploi.

---

2. Le Québec n'a pas souscrit au Cadre multilatéral, mais a signé une entente sur l'AEPH avec le gouvernement du Canada.
3. Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont souscrit au Cadre multilatéral. Pour le moment, il n'y a aucune entente sur l'AEPH avec les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon ou le Nunavut.

L'entente comprend une période de transition de trois ans qui permettra à la province du Manitoba d'adapter ses programmes pour mettre l'accent sur l'employabilité, tout en évitant l'interruption de la prestation des services et la perte des revenus à frais partagés[4].

À compter de la quatrième année de l'entente (2001-2002), les programmes et les services qui ne coïncident pas avec les principes de l'entente ne seront plus à frais partagés[5]. Parmi ces programmes, on compte ceux axés sur les soins médicaux et sur les services prodigués dans le cadre de programmes d'emplois réservés ou encore d'adaptation au travail, qui ne manifestent aucune préparation des personnes handicapées pour leur entrée sur le marché du travail.

## Programmes, produits et services admissibles

En vertu de l'entente sur l'AEPH, le Manitoba consent à fournir la gamme suivante de programmes, de produits et de services qui sont élaborés dans le but de réduire les obstacles face à l'embauche des personnes handicapées et d'aider celles-ci à se préparer à obtenir et à conserver leur emploi.

- **Activités préalables à l'embauche**
  *Services de consultation, de coordination et de soutien, évaluation de tâche, formation à la tâche et formation en cours d'emploi.*

- **Éducation aux adultes et post-secondaire**
  *Services d'orientation, aide aux frais de scolarité et soutien lié au handicap tel que des tuteurs.*

- **Activités de soutien à l'emploi**
  *Services de placement, de soutien et d'orientation à l'emploi, services de consultation, activités de placement et de recherche d'emploi, perfectionnement et marketing, services d'encadrement à la tâche, assistance et suivi en milieu de travail et soutien lors de crise professionnelle.*

- **Soutiens techniques et connexes**
  *Soutiens liés au handicap comme des services de transport (ordinaires ou adaptés), aide adaptée et dispositifs, techniques d'adaptation, tuteurs, interprètes et intervenants.*

D'autre part, le Canada a consenti à défrayer 50 pour cent des dépenses encourues par le Manitoba pour la prestation de programmes et de services admissibles en vertu de l'entente, jusqu'à un montant maximum de 7 914 millions de dollars annuellement pendant la durée de cette entente quinquennale.

---

4. Étant donné les retards pour la mise en place de l'initiative AEPH, la période de transition a été prolongée d'une année, soit jusqu'en 2001-2002.
5. Étant donné que la période de transition a été prolongée, le partage des coûts des programmes non admissibles cessera à la cinquième année de l'entente (2002-2003).

### Dépenses administratives

Débutant en 1999-2000, le partage du fédéral pour les dépenses de nature administrative ne dépassera pas 15 pour cent de la contribution fédérale annuelle. Les coûts de nature administrative comprennent :

- les salaires et les avantages sociaux du personnel du gouvernement provincial et des organismes externes qui participent à la coordination et à l'administration des services à frais partagés prévus à l'entente (par exemple le personnel de soutien, les administrateurs, les comptables, les analystes des politiques et les chercheurs);
- les frais administratifs et les frais généraux (par exemple le loyer, les services publics et les fournitures);
- la recherche et l'évaluation;
- la publicité;
- l'assurance de responsabilité civile pour faciliter la participation des personnes handicapées aux programmes et aux services à fra partagés prévus à l'entente;
- les coûts des systèmes d'information (incluant les frais de préparation et de conservation des données de nature financière et administrative ainsi que les frais encourus pour l'élaboration des rapports exigés);
- les coûts de formation du personnel; et
- les frais de vérification.

## Processus de mise en œuvre

L'entente sur l'AEPH précise que la mise en œuvre des programmes s'appuiera sur les principes suivants :

- le soutien direct à l'employabilité par le biais de programmes et de services visant à préparer les personnes handicapées à une participation à l'économie et à l'emploi sur le marché du travail et à les aider à conserver leur emploi en cas de crise professionnelle;
- l'effort axé sur les besoins individuels et sur la participation par différentes mesures de soutien préalables à l'embauche aussi bien que d'aide à court terme et de soutien à l'emploi en fonction des besoins de la personne et en tenant compte de ses connaissances face aux exigences d'employabilité et du marché du travail; un mécanisme d'appel sera prévu pour assurer une application juste des lois et des politiques provinciales;
- la souplesse dans l'élaboration et la prestation de programmes et de services appropriés selon les exigences des circonstances entourant les participants et le marché du travail au Manitoba;
- le fonctionnement à l'intérieur d'un cadre de responsabilisation;

- la coordination des programmes et des services tout en visant la meilleure utilisation possible des ressources en place et en évitant le chevauchement et le dédoublement; et
- la reconnaissance de la participation financière du Canada à cette initiative dans tout le matériel d'information destiné au public et faisant état des programmes ou des services subventionnés par cette initiative.

La mise en œuvre de l'entente sur l'AEPH au Manitoba est dirigée par le Comité de gestion AEPH fédéral-provincial, composé de représentants fédéraux de Développement des ressources humaines Canada – Région du Manitoba et de représentants provinciaux des quatre domaines de programmes à frais partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH. Un représentant fédéral et un représentant provincial président conjointement le Comité, qui se réunit régulièrement.

L'objectif principal des travaux du Comité durant l'exercice 1999-2000 a été la détermination de l'admissibilité à l'AEPH des programmes à frais partagés en vertu de l'Accord ARPI. Le processus comprenait la préparation des profils de programme qui décrivent les services et les participants de chacun des programmes. Dans certains cas, des visites de site ont été organisées afin d'avoir une meilleure compréhension des services axés sur l'emploi offerts.

En novembre 1999, le Manitoba accueillait la Réunion du groupe de travail fédéral, provincial et territorial sur l'AEPH, et les membres du Comité ont donné une présentation sur le processus de mise en œuvre de l'initiative AEPH au Manitoba.

## Consultations avec le milieu associatif des personnes handicapées

L'entente sur l'AEPH exige que les mécanismes d'analyse et d'évaluation des résultats prévus et réels de l'initiative impliquent des personnes handicapées, à l'aide de structures formelles ou de groupes consultatifs, cela afin d'assurer que les fonds sont affectés efficacement à la meilleure réalisation possible des objectifs de l'initiative.

Le principal mécanisme d'implication du milieu associatif des personnes handicapées aux volets de responsabilisation et d'évaluation de l'initiative AEPH s'effectue par une représentation au sein du Groupe de travail sur les indicateurs de résultats de l'AEPH, qui est responsable de l'élaboration des responsabilités ministérielles de l'entente sur l'AEPH. De 1999 à 2000, le Groupe de travail comprenait quatre représentants issus du milieu associatif des personnes handicapées. La partie portant sur les responsabilités ministérielles fournit de plus amples renseignements sur ce groupe de travail.

Le *Joint Community and Government Consultation on Disability and Employment Issues*, mis sur pied pour offrir un forum au milieu associatif des personnes handicapées et au gouvernement afin de leur permettre de discuter des questions touchant l'emploi des personnes handicapées, constitue un autre mécanisme de participation. Un représentant du milieu associatif des personnes handicapées et un représentant du gouvernement provincial président conjointement ce groupe consultatif commun, composé de membres du milieu associatif des personnes handicapées (clients, fournisseurs de services et porte-parole) et d'employés du gouvernement provenant des quatre ministères provinciaux qui offrent des services d'emploi aux personnes handicapées (ministère de l'Éducation, de la Formation professionnelle et de la Jeunesse; ministère des Services à la famille et Logement; ministère de la Santé; et ministère du Travail et de l'Immigration). Le groupe entier s'est rencontré à quatre reprises au cours de l'exercice 1999-2000. Six sous-comités, mis sur pied pour se pencher sur les questions prioritaires, se sont rencontrés entre ces réunions et ont élaboré des recommandations pour que le gouvernement les examine.

## Mise en commun de l'information

L'entente sur l'AEPH exige que le Canada et le Manitoba établissent une méthode pour assurer l'échange régulier de renseignements sur tous les programmes et services destinés aux personnes handicapées et qu'ils effectuent une révision mutuelle des plans annuels de tous les programmes dans ce domaine, afin d'assurer la coordination des réponses aux questions relatives au marché du travail pour les personnes handicapées.

En réponse à cette exigence, le Groupe de travail Canada-Manitoba pour la mise en commun de l'information de l'AEPH a été mis sur pied en octobre 1999. Un représentant du gouvernement fédéral et un représentant du Manitoba président conjointement ce groupe de travail, qui comprend une représentation des programmes fédéraux et provinciaux offrant des services axés sur l'emploi aux personnes handicapées. Les programmes du Manitoba représentés proviennent du ministère des Services à la famille et Logement (réadaptation professionnelle et services de jour), du ministère de la Santé (santé mentale et Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances) et du ministère de l'Éducation, de la Formation professionnelle et de la Jeunesse (Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail et Accord de développement du marché du travail). Pour ce qui est des représentants du gouvernement fédéral, ils appartiennent au Fonds d'intégration, au Régime de pensions du Canada et à l'initiative Guichet unique pour les Autochtones.

# Responsabilités ministérielles

Comme l'AEPH met l'accent sur la responsabilisation des intervenants et du public en général, le cadre de responsabilisation, qui doit être élaboré et mis en œuvre par le Canada et le Manitoba, constitue une partie essentielle de cette initiative. Ce cadre doit comprendre les éléments suivants :

- des indicateurs de résultats;
- une évaluation; et
- un plan des programmes et des dépenses pluri-annuel.

L'entente exige que les mécanismes de responsabilisation et d'évaluation permettent des démarches quantitatives et qualitatives et soient axés sur les changements dans la situation de l'emploi et de l'employabilité des participants aux programmes à court, moyen et long terme.

Les mesures de responsabilisation doivent tenir compte :

- du fait que les personnes handicapées ont besoin d'interventions de durées et de types différents pour les aider à participer à l'économie sur le marché du travail;
- des nouvelles marges de manœuvre offertes aux provinces et aux territoires dans le cadre de cette initiative;
- du désir des gouvernements d'atteindre une efficience administrative; et
- de la valeur de la participation des intervenants et de la nécessité d'apporter des résultats aux Canadiens afin qu'ils puissent évaluer l'efficacité et le rendement de l'initiative.

Comme il a été mentionné dans la section intitulée *Consultations avec le milieu associatif des personnes handicapées*, le Groupe de travail sur les indicateurs de résultats de l'AEPH a pour tâche d'établir les responsabilités ministérielles de l'entente sur l'AEPH. Ce groupe de travail est composé de représentants du milieu associatif des personnes handicapées, de Développement des ressources humaines Canada – Région du Manitoba et de ministères du Manitoba qui offrent actuellement des services financés en vertu de l'entente sur l'AEPH ou dont on prévoit le partage des coûts dans l'avenir.

## Indicateurs de résultats

L'entente sur l'AEPH exige que les indicateurs primaires suivants soient utilisés pour la mesure des résultats à court et moyen termes des interventions dans le cadre de cette initiative :

- le nombre de personnes qui participent activement aux programmes;
- le nombre de personnes qui ont terminé des programmes avec succès;

- le nombre de personnes qui ont terminé des programmes de préparation à l'emploi et qui ont par la suite continué de progresser vers d'autres interventions menant à l'emploi;
- le nombre de personnes employées après leur participation aux programmes; et
- le nombre de personnes qui ont conservé leur emploi dans les cas de crise professionnelle.

Chaque domaine de programmes a pour responsabilité d'élaborer des mécanismes de suivi de ces indicateurs. En conséquence, il est possible que certains participants puissent être comptés plus d'une fois, s'ils bénéficient des services de plus d'un seul domaine de programmes.

Comme 1999-2000 constitue la deuxième année de transition, les programmes du Manitoba se trouvent encore dans le processus d'élaboration de systèmes d'information pour la saisie des renseignements requis afin de satisfaire aux responsabilités ministérielles de l'entente. Par conséquent, dans le cas de certains des programmes, les cinq indicateurs n'ont pu être évalués pour l'exercice 1999-2000 (pour de plus amples renseignements, se reporter aux sections sur les programmes individuels).

## Évaluation

Les activités d'évaluation visent à mesurer les répercussions qualitatives à long terme des programmes financés dans le cadre de l'AEPH et à améliorer la compréhension des meilleures pratiques pour la conception et la mise en œuvre des programmes, y compris la capacité de répondre aux besoins des personnes atteintes de déficiences multiples, complexes et graves. Les facteurs qualitatifs comprennent la satisfaction de la clientèle, la diminution des obstacles personnels et systémiques ainsi que l'établissement des meilleures pratiques.

Suivant l'entente sur l'AEPH, le Canada et le Manitoba doivent élaborer un plan d'évaluation avant la fin de l'exercice 1998-1999. Ce plan doit déterminer les activités d'évaluation qui seront exécutées conjointement ou séparément durant toute la période que couvre l'entente. Les activités d'évaluation ont pour objectif de découvrir les possibilités d'amélioration de l'efficacité des programmes et d'assurer que les objectifs globaux de l'entente soient atteints.

Le processus d'évaluation doit comprendre une disposition pour la consultation des intervenants, et il faut rendre les résultats accessibles au public. Les activités d'évaluation devraient renfermer une démarche quantitative et qualitative et inclure les éléments suivants dans le plan d'évaluation :

- l'épargne au niveau des programmes de soutien du revenu entraînée par l'augmentation du revenu grâce à l'emploi;
- la perception des clients en ce qui concerne les questions relatives aux services; et
- les listes d'attente et les périodes d'attente pour avoir accès aux produits et services.

Au cours de 1999-2000, le Manitoba a pris part à une étude, dirigée dans tout le Canada par la société *ARC Applied Research Consultants*. Cette étude a déterminé l'état de la collecte de données dans chacune des provinces ainsi que la faisabilité d'une enquête longitudinale nationale. Elle a également donné à penser que les provinces et territoires pourraient satisfaire aux exigences de l'évaluation aux termes de leurs ententes sur l'AEPH grâce à un certain nombre d'outils, dont une évaluation réflexe et sommative complète ou un travail multilatéral conjoint, tel que la participation à une enquête longitudinale sur les participants ou à des études de cas de pratiques exemplaires.

Le Manitoba a également pris part, en tant que coprésident provincial, au Sous-comité fédéral-provincial-territorial sur l'évaluation, qui a élaboré des possibilités d'évaluation multilatérale pour les provinces, comme il était proposé dans l'étude.

Les intervenants ont participé au processus d'évaluation principalement grâce à leur représentation dans le Groupe de travail sur les indicateurs de résultats de l'AEPH. Ce groupe de travail a pris part à l'étude ainsi qu'aux discussions relatives aux possibilités d'évaluation multilatérale.

## Plan des programmes et des dépenses pluriannuel

L'entente sur l'AEPH exige que le Manitoba établisse un plan des programmes et des dépenses pluri-annuel, qui comprenne la description des programmes, le nombre de participants prévus, ainsi que les dépenses prévues pour la mise en œuvre des programmes et leur administration. Ce plan doit être révisé et mis à jour chaque année.

Comme l'entente prévoit une période de transition de trois ans, le plan des programmes et des dépenses pluri-annuel doit aussi comprendre un élément de transition qui permettra d'effectuer l'élimination progressive des programmes non admissibles et d'ajouter des programmes de remplacement. L'élément de transition vise à assurer l'ajout ordonné des programmes admissibles ainsi que la stabilité dans l'élaboration des programmes et dans le financement au cours de cette période. L'entente indique que le Canada et le Manitoba devraient déterminer les programmes non admissibles au cours de l'exercice 1998-1999, commencer la transition en 1999-2000 et terminer le processus en 2000-2001.

Conformément aux exigences de l'entente, le Manitoba a mis sur pied une structure pour l'élaboration d'un plan des programmes et des dépenses pluri-annuel, comprenant une description des programmes actuellement financés en vertu de l'entente sur l'AEPH, les dépenses prévues pour la mise en œuvre des programmes et leur administration ainsi que la transition proposée pour les exigences de la nouvelle entente. Les parties relatives à la description des programmes et aux dépenses encourues sont terminées. Cependant, l'élément de transition du plan n'a pu être terminé en 1999-2000, car la détermination des programmes admissibles a dépassé les exercices 1998-1999 et 1999-2000, les fonctionnaires fédéraux ayant tenté d'obtenir une cohérence de l'interprétation de l'admissibilité dans tout le Canada.

## Modalités et définitions

Selon l'entente sur l'AEPH, le Canada et le Manitoba doivent définir les indicateurs de résultats relatifs à l'entente et adopter leurs méthodes de calcul avant la fin de l'exercice 1998-1999.

Pour satisfaire à cette exigence, on a établi pour chaque domaine de programmes financé en vertu de l'entente sur l'AEPH un cadre de responsabilisation, qui comprend des définitions formelles et opérationnelles pour chacun des cinq indicateurs de résultats de l'entente, ainsi que les sources de données pour ces renseignements. Les définitions formelles sont celles adoptées par toutes les provinces pour l'établissement de rapports sur les indicateurs de résultats sur le plan national, alors que les définitions opérationnelles ainsi que les sources de données sont particulières à chaque domaine de programmes. Dans certains cas, les sources de données n'ont pu être déterminées, puisqu'on travaillait encore à la mise au point des systèmes de collecte de données.

Les provinces ont adopté les définitions suivantes pour les modalités du Cadre multilatéral :

***Terminer*** : fait pour une personne de finir toutes les étapes d'un programme ou d'un service.

***Emploi*** : tout travail contre rémunération au salaire minimum, ou à un salaire supérieur, ou contre rémunération équivalente lorsque celle-ci ne repose pas sur un salaire horaire.

***Conservation d'un emploi*** : situation d'emploi dans laquelle une personne a reçu de l'aide pour garder son travail.

***Participant*** : personne engagée dans un programme ou un service avec pour objectif de se préparer au marché du travail, d'obtenir un emploi ou de conserver son emploi, ainsi qu'il est fait mention dans son plan d'action.

***Soutien*** : intervention, service, avantage ou aide offerts à une personne handicapée afin de l'aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver son emploi.

***Crise professionnelle*** : changement ou événement relatif à la déficience qui menace la conservation d'un emploi.

Ces définitions constituent le fondement des quatre indicateurs de résultats communs aux ententes bilatérales sur l'AEPH de toutes les provinces. La définition suivante a été créée pour le cinquième indicateur de résultats qui fait partie de l'entente Canada-Manitoba :

***Progression*** : fait pour une personne de terminer une intervention axée sur l'emploi et de passer à une autre, conformément à son plan d'action.

# Composantes des programmes d'AEPH du Manitoba

Les programmes du Manitoba financés dans le cadre de l'entente sur l'AEPH offrent un large éventail de services axés sur l'emploi afin d'aider les adultes handicapés à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver leur emploi. Ces programmes sont offerts par les quatre principaux domaines de programmes suivants, chacun de ceux-ci au service de différentes populations cibles :

- **Programme de réadaptation professionnelle** (ministère des Services à la famille et Logement du Manitoba) – adultes atteints de déficiences développementales, physiques ou psychiques, ou aux prises avec des difficultés d'apprentissage;
- **Programmes de santé mentale** (ministère de la Santé du Manitoba) - adultes atteints de déficiences psychiques;
- **Organismes externes de lutte contre la toxicomanie** (ministère de la Santé du Manitoba) - adultes aux prises avec la toxicomanie ou l'alcoolisme; et
- **Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances** (ministère de la Santé du Manitoba) - adultes aux prises avec la toxicomanie ou l'alcoolisme.

Les programmes dont les frais étaient partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH au cours de l'exercice 1999-2000 étaient ceux dont les frais avaient été partagés dans le cadre de l'ancien Accord ARPI. D'autres programmes du Manitoba, qui pourraient être admissibles à l'AEPH, n'ont pas été présentés en vue d'un partage des coûts, puisque les dépenses des programmes en cours dépassent actuellement le montant qu'il est possible de partager, lequel se limite à 7 914 000 $.

Le tableau suivant donne un sommaire des dépenses de l'exercice 1999-2000 selon le domaine de programmes :

**Domaines de programmes de l'AEPH au Manitoba**
**Dépenses d'administration et de programmes (en milliers de dollars)**
1999-2000

| Domaine de programmes | Administration | Programme | Total |
|---|---|---|---|
| Programme de réadaptation professionnelle | 947,3 | 5 509,3 | 6 456,6 |
| Programmes de santé mentale | 309,7 | 3 484,6 | 3 794,3 |
| Organismes externes de lutte contre la toxicomanie | 422,0 | 979,9 | 1 401,9 |
| Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances | 493,6 | 4 355,8 | 5 849,4 |
| **Dépenses totales** | **3 172,6 $** | **14 329,6 $** | **17 502,2 $** |
| | **18,1 %** | **81,9 %** | **100,0 %** |
| **Contribution du gouvernement fédéral** | **1 187,1 $*** | **6 726,9 $** | **7 914,0 $** |
| **Contribution du gouvernement provincial** | **1 985,5 $** | **7 602,7 $** | **9 588,2 $** |

* Pour l'exercice 1999-2000, la contribution du Canada pour les frais d'administration ne constituera pas plus de 15 pour cent de sa contribution annuelle totale.

# Programme de réadaptation professionnelle

Le Programme de réadaptation professionnelle offre un large éventail de services axés sur l'emploi afin d'aider les adultes handicapés à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à conserver leur emploi. Pour avoir droit aux services de réadaptation professionnelle, une personne doit :

- être résidente du Manitoba et souffrir d'incapacité mentale, de déficience psychique ou physique ou être aux prises avec des difficultés d'apprentissage;
- avoir 16 ans ou plus;
- être légalement autorisée à travailler au Manitoba; et
- manifester la volonté de se préparer au marché du travail, de se trouver un emploi ou de conserver son emploi.

Les demandes de services doivent être accompagnées d'une preuve de déficience admissible ayant été diagnostiquée ou évaluée par un spécialiste approprié.

Le Programme de réadaptation professionnelle est offert par des conseillers d'orientation professionnelle des bureaux régionaux du ministère des Services à la famille et Logement du Manitoba et de trois organismes désignés, chacun de ces endroits aidant des personnes atteintes de types particuliers de déficiences :

- Services à la famille et Logement : déficiences développementales et psychiques ou difficultés d'apprentissage;
- Institut national canadien pour les aveugles (INCA) : troubles visuels;
- Association canadienne des paraplégiques (ACP) : traumatisme médullaire; et
- *Society for Manitobans with Disabilities* (SMD) – toutes les autres déficiences physiques, y compris les troubles auditifs.

Le Programme de réadaptation professionnelle fait également appel aux services d'évaluation du travail, de formation au travail et de suivi de sept centres de formation et d'évaluation sans but lucratif. Ces centres partagent un même objectif commun, soit aider les participants aux programmes à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi ou à conserver leur emploi, mais chacun d'entre eux a mis sur pied sa propre méthode pour atteindre cet objectif et chacun est au service d'un groupe de personnes atteintes de différentes déficiences :

- *Career Connections* (déficiences développementales, physiques et psychiques, et difficultés d'apprentissage – Ouest du Manitoba);
- *Concept Special Business Advisors*[6] (déficiences physiques et psychiques - Winnipeg);
- *Employment Preparation Centre* (déficiences physiques et psychiques, et difficultés d'apprentissage - Winnipeg, ainsi que services itinérants dans les régions du Centre, de l'Est, du Nord-Ouest, et du Nord au Manitoba);

---

6. *Concept Special Business Advisors* a fermé ses portes en septembre 2000.

- *Network South Enterprises* (déficiences développementales - Winnipeg);
- *Sair Centre of Learning* (déficiences psychiques et difficultés d'apprentissage - Winnipeg);
- *SCE Lifeworks* (déficiences développementales - Winnipeg); et
- *TheTrainex Centre* (déficiences développementales, physiques et psychiques, et difficultés d'apprentissage – région du Sud et région du Centre au Manitoba).

Les organismes désignés reçoivent une subvention annuelle pour offrir leurs services de réadaptation professionnelle. Les centres d'évaluation et de formation se voient verser une indemnité journalière qui reflète les coûts d'exploitation, les salaires et les avantages sociaux pour le personnel, lesquels dépendent de la quantité de services d'évaluation et de formation fournis. De plus, quatre centres d'évaluation et de formation ont déjà reçu une subvention pour aider à assumer les coûts des salaires et des avantages sociaux d'employés considérés essentiels à leurs activités.

Des conventions d'achat de services sont signées avec les organismes désignés et les centres d'évaluation et de formation. Ces ententes mentionnent les services qui doivent être fournis, les niveaux et instruments de financement ainsi que les résultats attendus des services fournis et les exigences en matière de rapports.

## Description des programmes et services

Les activités du Programme de réadaptation professionnelle financées en vertu de l'entente sur l'AEPH peuvent se diviser en quatre éléments :

- l'administration;
- la coordination des services;
- la formation; et
- l'aide directe à l'emploi.

### Administration

La Direction générale de la réadaptation professionnelle fournit des directives aux employés du gouvernement provincial, aux organismes désignés et aux fournisseurs de services externes qui exécutent le Programme de réadaptation professionnelle. Les employés de la Direction générale ont également pour tâche d'approuver et de contrôler le financement des produits et des services offerts dans le cadre du programme pour aider les clients admissibles à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver leur emploi.

Le ministère des Services à la famille et Logement du Manitoba joue également un rôle de coordonnateur dans l'administration de l'entente sur l'AEPH pour la province du Manitoba. La Direction générale de la réadaptation professionnelle aide le Ministère à assumer cette responsabilité en s'assurant que les programmes financés aux termes de l'entente répondent aux critères d'admissibilité et que des systèmes de collecte de

données adéquats sont en place pour satisfaire aux exigences en matière de responsabilisation et d'évaluation.

Les frais d'administration comprennent également une partie des subventions versées aux trois organismes désignés (l'INCA, l'ACP et la SMD) ainsi qu'aux centres d'évaluation et de formation.

## Coordination des services

Le Programme de réadaptation professionnelle offre des services individualisés fondés sur un modèle de réadaptation professionnelle dans lequel les responsabilités en matière d'orientation professionnelle comprennent des évaluations professionnelles, de l'orientation en matière de réadaptation et de psychosociologie, de la gestion de cas, de la planification professionnelle, du placement, et des activités de perfectionnement. Ce modèle est axé sur les participants, le conseiller étant une source de renseignements et de conseils désigné pour aider les participants à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ou à conserver leur emploi. Le conseiller d'orientation professionnelle coordonne l'offre d'un large éventail de produits et de services nécessaires aux participants pour atteindre cet objectif.

Les activités du conseiller d'orientation professionnelle varient d'un participant à l'autre et peuvent comprendre :

- la détermination de l'admissibilité au Programme de réadaptation professionnelle;
- une évaluation de base;
- le counselling antérieur au placement ou professionnel, en tenant compte de facteurs liés à la déficience qui influent sur l'embauche;
- l'élaboration d'un plan professionnel individualisé;
- la coordination des services requis pour mettre en œuvre et soutenir le plan établi;
- l'aide directe dans la recherche d'emploi et le placement; et
- le contrôle et le suivi après l'obtention de l'emploi afin d'accroître sa stabilité en s'attaquant aux problèmes liés à la déficience à mesure qu'ils se présentent ou en organisant du soutien approprié lié à l'emploi.

Un grand nombre de ressources peuvent être utilisées pour contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre, et à la réussite du plan professionnel des participants. Ces ressources peuvent être financées en vertu de l'entente sur l'AEPH ou d'autres régimes, comme l'assurance-emploi, l'assurance-invalidité ou l'indemnisation des accidents du travail. Ces ressources peuvent être désignées pour régler des problèmes précis liés à la déficience, mais elles constituent souvent des services ordinaires.

L'élaboration d'un plan professionnel peut comprendre l'acquisition de services d'évaluation provenant de psychologues privés ou de l'un des centres d'évaluation et de formation. Quand l'évaluation est terminée, le plan est mis en œuvre de manière plus approfondie, généralement en empruntant l'un des chemins suivants :

- la formation scolaire;
- la formation au travail; ou
- l'aide directe à l'emploi.

## Formation

Lorsque le plan établi comprend de la formation scolaire ou professionnelle, le conseiller aide le participant à choisir le centre de formation approprié et à avoir accès au financement. Lorsqu'il n'y a pas d'autres sources de financement possibles, le participant peut recevoir de l'aide pour faire une demande de financement du Fonds de réadaptation professionnelle des personnes (Fonds pour la formation) du Programme de réadaptation professionnelle, qui offre du financement pour la formation scolaire et professionnelle.

Lorsque le processus de planification professionnelle indique qu'un participant a besoin de formation académique ou professionnelle, des mesures sont prises pour lui apporter de l'aide de financement par le biais du programme pour les coûts liés aux frais de scolarité, aux livres, aux fournitures, au transport et aux éléments de soutien relatifs à la déficience. Lorsque le plan professionnel comprend de la formation plus pratique, le conseiller d'orientation professionnelle aide le participant à accéder au placement, à l'évaluation, à la formation au travail, et aux services de suivi offerts par les centres d'évaluation et de formation. En général, ces centres effectuent des évaluations et donnent de la formation au travail de manière régulière et axée sur la collectivité.

Deux des centres (*Concept Special Business Advisors* et *Trainex*) effectuent leurs évaluations et offrent de la formation au travail sur place, mais comprennent un élément de formation au travail axée sur la collectivité. Le *Employment Preparation Centre* procède à ses évaluations sur place, mais offre la formation au travail au cours de l'emploi régulier ou de manière axée sur la collectivité. À l'occasion, le conseiller d'orientation professionnelle organisera la formation au travail directement avec un employeur, habituellement dans les régions qui ne sont desservies par aucun des centres d'évaluation et de formation.

Les conseillers d'orientation professionnelle peuvent avoir accès à un certain nombre de services de soutien pour aider un client à participer à des activités de formation précises. Parmi ces services, on compte l'aide au paiement des frais de transport, des allocations diverses mensuelles nominales pour les frais accessoires ainsi que le paiement d'une chambre et d'une pension pour ceux qui reçoivent de la formation à l'extérieur de la province (seulement dans les cas où la formation est particulièrement conçue pour répondre aux besoins liés à une déficience, tel que celle offerte à la *Gallaudet University*, à Washington, pour les personnes souffrant de troubles auditifs).

En outre, les conseillers d'orientation professionnelle peuvent avoir accès à du financement pour des soutiens spéciaux liés à une déficience, comme de l'équipement spécial et de l'aide technique à l'adaptation, du tutorat, des expertises médicales et des évaluations psychologiques, des interprètes gestuels et des interprètes graphiques.

Les adultes qui commencent à souffrir de troubles visuels peuvent également bénéficier de services de formation particuliers de l'INCA, qui ont pour objectif de les aider à s'adapter à leur cécité ou à la progression de leur déficience visuelle. Ces services sont principalement destinés à aider les participants à acquérir les nouvelles compétences requises pour se préparer au marché du travail, obtenir un emploi et conserver leur emploi.

## Aide directe à l'emploi

Lorsqu'un participant manifeste de l'aptitude à l'emploi, le conseiller d'orientation professionnelle l'aide directement ou indirectement grâce à des activités de placement ainsi qu'à une gamme de services de soutien, au besoin. Les services de soutien peuvent comprendre des subventions salariales pour des ententes de formation en cours d'emploi, l'aménagement du lieu de travail, l'équipement spécialisé et les services d'interprètes pendant une période d'adaptation. En ce qui concerne les services de suivi, dont une quantité limitée de formation en milieu de travail, on fait généralement appel aux centres d'évaluation et de formation.

## Transition de l'école au travail

La transition de l'école au travail est une activité relative à l'emploi financée en vertu de l'entente sur l'AEPH par le biais du Programme de services de jour. Ce financement sert à faire appel aux services de formateurs en milieu de travail provenant de l'organisme *Premier Personnel* en vue d'aider les adultes atteints de déficience développementale dans leur transition du système scolaire aux emplois soumis à la concurrence offrant un salaire minimum ou un salaire supérieur. Les services de transition de l'école au travail ont été offerts à 15 personnes au cours de l'exercice 1999-2000.

## Participants aux programmes

Le Programme de réadaptation professionnelle est au service d'environ 4 000 clients en ce moment. Les tableaux suivants donnent des renseignements sur les types de déficiences des participants aux programmes ainsi que sur les régions ou organismes qui offraient les services de gestion des cas, à la fin de mars 2000.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Nombre total de participants selon le type de déficience principal**
au 31 mars 2000

| Type de déficience | Nombre de participants |
|---|---|
| Déficience développementale | 640 |
| Trouble auditif | 181 |
| Difficulté d'apprentissage | 236 |
| Déficience physique* | 1 372 |
| Déficience psychique | 760 |
| Trouble visuel | 859 |
| Total | 4 048** |

* Sauf les troubles auditifs et visuels.

** Il devrait être pris en note que toutes ces personnes ne participaient pas activement aux activités axées sur l'emploi en 1999-2000. Les prochains rapports ne comprendront que les participants prenant activement part aux activités.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Nombre total de participants selon la région ou l'organisme**
au 31 mars 2000

| Région/organisme | Nombre de participants |
|---|---|
| Bureaux régionaux du ministère des Services à la famille et Logement | |
| du Centre | 133 |
| de l'Est | 48 |
| d'Entre-les-Lacs | 65 |
| des Parcs | 130 |
| du Nord | 10 |
| de Thompson | 24 |
| de l'Ouest | 206 |
| de Winnipeg | 1 056 |
| Total partiel | 1 672 |
| Institut national canadien pour les aveugles (INCA) | 851 |
| Association canadienne des paraplégiques (ACP) | 712 |
| *Society for Manitobans with Disabilities* (SMD) | 813 |
| Total | 4 048 |

En plus de la coordination des services assurée par les conseillers d'orientation professionnelle, 1 168 participants ont reçu du financement provenant du Fonds de réadaptation professionnelle des personnes au cours de l'exercice 1999-2000.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Fonds de réadaptation professionnelle des personnes**
**Nombre de personnes ayant reçu du financement selon le type de déficience**
au 31 mars 2000

| Type de déficience | Nombre de personnes |
|---|---|
| Déficience développementale | 237 |
| Trouble auditif | 83 |
| Difficulté d'apprentissage | 99 |
| Déficience physique* | 363 |
| Déficience psychique | 351 |
| Trouble visuel | 35 |
| Total | 1 168 |

* Sauf les troubles auditifs et visuels.

## Indicateurs de résultats

Le système d'information du Programme de réadaptation professionnelle s'est vu incapable de saisir les données sur les cinq indicateurs de résultats pour 1999-2000, les renseignements ont donc été entrés manuellement par les conseillers d'orientation professionnelle pour chaque participant ayant pris part activement aux activités axées sur l'emploi au cours de cet exercice. Le tableau suivant fait état de l'information recueillie sur les cinq indicateurs de résultats.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Indicateurs de résultats de l'AEPH**
1999-2000

| Indicateur de résultats | Participants |
|---|---|
| 1. Nombre de personnes qui participent activement aux programmes. | 3 178 |
| 2. Nombre de personnes qui ont terminé des programmes avec succès. | 696 |
| 3. Nombre de personnes qui ont terminé des programmes de préparation à l'emploi et qui ont par la suite continué de progresser vers d'autres interventions menant à un emploi. | 1 317 |
| 4. Nombre de personnes employées après leur participation aux programmes. | 1 233 |
| 5. Nombre de personnes qui ont conservé leur emploi dans les cas de crise professionnelle. | 237 |

Dans le cas des participants qui ont trouvé un emploi au cours de 1999-2000, voici des renseignements supplémentaires sur les types d'emploi obtenus.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Types d'emploi**
1999-2000

| Type d'emploi | Participants |
|---|---|
| De 1 à 15 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier | 138 |
| De 1 à 15 heures par semaine, pour une période déterminée | 32 |
| De 1 à 15 heures par semaine, permanent | 89 |
| De 16 à 30 heures par semaine, occasionnel ou saisonnier | 87 |
| De 16 à 30 heures par semaine, pour une période déterminée | 48 |
| De 16 à 30 heures par semaine, permanent | 214 |
| 30 heures par semaine ou plus, occasionnel ou saisonnier | 75 |
| 30 heures par semaine ou plus, pour une période déterminée | 70 |
| 30 heures par semaine ou plus, permanent | 474 |
| Sans réponse | 6 |
| **Total** | **1 233** |

Voici également des renseignements supplémentaires sur les motifs qui ont poussé des participants à ne pas terminer leurs programmes ou à ne pas progresser dans le cadre de ceux-ci au cours de 1999-2000. Il devrait être pris en note que ces motifs, ainsi que la détermination à savoir si les participants ont terminé leurs programmes avec succès ou ont progressé dans le cadre de ceux-ci, relèvent du point de vue des conseillers d'orientation professionnelle.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Motifs d'abandon d'un programme**
1999-2000

| Motif | Participants |
|---|---|
| Avancement dans le plan professionnel établi | 1 306 |
| Obtention d'un emploi | 43 |
| Motifs liés à la déficience | 483 |
| Raison familiale/personnelle | 139 |
| Non-accessibilité à d'autre financement | 8 |
| Impossibilité d'avoir accès au programme choisi | 22 |
| Fin de l'intérêt pour le programme ou le plan professionnel établi | 235 |
| Autre source de financement | 14 |
| Déménagement | 39 |
| Décès | 10 |
| Autre | 81 |
| Sans réponse | 102 |
| **Total** | **2 482** |

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Motifs de non-progression dans le cadre des programmes**
1999-2000

| Motif | Participants |
|---|---|
| Motifs liés à la déficience | 446 |
| Raison familiale/personnelle | 131 |
| Manque de motivation | 115 |
| Retrait volontaire | 199 |
| Non accessibité au soutien/financement | 48 |
| Autre | 120 |
| Sans réponse | 106 |
| **Total** | **1 165** |

## Dépenses

Au cours de l'exercice 1999-2000, les dépenses du ministère des Services à la famille et Logement du Manitoba pour les programmes et services admissibles au partage des frais en vertu de l'entente sur l'AEPH ont totalisé 6 456,6 $ (en milliers de dollars). Le tableau suivant fait état de la répartition de ces dépenses selon la composante du programme.

**Ministère des Services à la famille et Logement**
**Dépenses admissibles pour l'AEPH (en milliers de dollars)**
1999-2000

| Composante | Dépenses | Pourcentage |
|---|---|---|
| Administration | 945,2 | 14,6 % |
| Coordination des services | 3 063,4 | 47,5 % |
| Formation | 2 230,8 | 34,6 % |
| Aide directe à l'emploi | 176,7 | 2,7 % |
| Transition de l'école au travail | 40,5 | 0,6 % |
| Total | 6 456,6 $ | 100,0 % |

Le tableau suivant fait état de renseignements plus détaillés sur les dépenses du Fonds pour la formation des personnes.

**Programme de réadaptation professionnelle**
**Fonds pour la formation des personnes**
**Dépenses selon l'activité (en milliers de dollars)**
1999-2000

| Activité | Dépenses |
|---|---|
| Formation scolaire | 498,7 |
| Formation professionnelle | 662,7 |
| Transport | 189,8 |
| Services de soutien | 109,1 |
| Livres et fournitures | 71,3 |
| Équipement spécial | 143,8 |
| Autre | 608,8 |
| Total | 2 284,2 $ |

# Programmes de santé mentale

Il existe plusieurs programmes et services, soutenus directement ou indirectement par le ministère de la Santé du Manitoba et financés en vertu de l'entente sur l'AEPH, qui offrent un large éventail de services axés sur l'emploi afin d'aider les adultes atteints de maladie mentale à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à conserver leur emploi.

Au Manitoba, une démarche « **Choisir, obtenir et conserver** » envers les services d'employabilité est adoptée dans le domaine de la santé mentale. Dans ce cadre, des services d'assistance en milieu de travail sont offerts pour aider les personnes souffrant de maladie mentale à connaître la satisfaction et la réussite dans les milieux de travail de leur choix, avec le minimum d'aide professionnelle possible. Les principaux éléments du modèle sont les suivants :

- **Choisir** – le choix d'un emploi qui correspond aux valeurs et aux compétences d'un participant. L'établissement des objectifs d'emploi, le perfectionnement professionnel et la prise de décisions constituent les trois principales activités de l'élément « choisir ».
- **Obtenir** – l'acquisition d'un emploi d'un employeur dans un cadre de travail concurrentiel désiré. La planification du placement, le placement direct et l'aide au placement constituent les trois principales activités de l'élément « obtenir ».
- **Conserver** – la poursuite de la réussite et de la satisfaction de l'employé grâce au perfectionnement, à l'amélioration des compétences et à l'augmentation du soutien de l'employé. Le perfectionnement professionnel, la coordination des services et la consultation constituent les trois principales activités de l'élément « conserver ».

## Description des programmes et services

Les activités relatives à l'emploi financées en vertu de l'entente sur l'AEPH, dans le contexte des services de santé mentale, peuvent se diviser en trois catégories :

- les services d'employabilité directement financés par le ministère de la Santé du Manitoba;
- les services d'employabilité offerts par les offices régionaux de la santé; et
- les services d'employabilité offerts par des organismes externes et financés par un office régional de la santé.

## Services directement financés par le ministère de la Santé du Manitoba

### Centre de santé mentale de Selkirk

Les employés du Centre de santé mentale de Selkirk offrent des services de réadaptation professionnelle à environ 85 personnes chaque année. Ce centre a pour principal but d'examiner les aptitudes et intérêts professionnels et de développer l'employabilité grâce à des évaluations interdisciplinaires et au perfectionnement professionnel. Les services offerts sont principalement liés à l'étape préalable à l'emploi (« **choisir** ») de la démarche « **Choisir, obtenir et conserver** ».

À l'étape « **choisir** », on trouve les services suivants :

- l'établissement des objectifs d'emploi, en utilisant la détermination des intérêts et soutiens professionnels, les tests psychologiques et la simulation d'emploi;
- le perfectionnement professionnel et la formation préparatoire à l'emploi par le biais de séances d'orientation et de formation individuelles ou de groupe et de mises en situation d'expériences de travail; et
- la mise en situation d'expériences de travail offerte dans le cadre du Programme d'encouragement à l'emploi, lequel offre des occasions d'acquérir, de développer, d'améliorer ou de conserver des compétences professionnelles et des habitudes de travail dans le placement professionnel de soutien.

Au cours de 1999-2000, environ 73 personnes ont participé à des activités liées à l'étape « **choisir** »; 50 d'entre elles étaient des participants au Programme d'encouragement à l'emploi.

Les services offerts à l'étape « **obtenir** » comprennent les activités d'aide à la rédaction de curriculum vitae, à l'acquisition de compétences en matière d'entrevues d'emploi, à la recherche d'emploi et à la demande d'emploi. Lorsque du soutien plus avancé en matière de placement est nécessaire, la personne est dirigée vers la ressource communautaire appropriée.

Les services offerts à l'étape « **conserver** » s'appliquent principalement aux participants qui ont un emploi qu'ils doivent reprendre et qui peuvent avoir besoin d'aide pour déterminer les facteurs de stress de leur emploi, les arrangements nécessaires pour le conserver et le perfectionnement professionnel ou les stratégies requises pour être prêts à retourner au travail (p. ex. des techniques de relaxation et de gestion du temps).

### Administration des programmes de santé mentale

Bien que la prestation directe des services ait été dévolue aux offices régionaux de la santé, le ministère de la Santé du Manitoba continue d'assumer la responsabilité des normes globales pour les programmes dans l'ensemble de la province ainsi que de l'évaluation des résultats précis pour les personnes participant aux programmes, aux

services et aux initiatives d'emploi. De même, il est de la responsabilité du Ministère d'offrir de l'aide financière aux offices régionaux de la santé pour les services offerts à la communauté.

## Services offerts par les offices régionaux de la santé

À partir de 1997, les services de santé mentale dans la province ont été dévolus à 12 offices régionaux de la santé : un à Winnipeg, un à Brandon et 10 d'un bout à l'autre de la région rurale et du Nord du Manitoba. Les offices régionaux de la santé ont pour responsabilité la prestation directe des services essentiels de santé mentale aux clients. Ces services sont offerts par le biais du Programme de santé mentale des collectivités par différents types de fournisseurs de services, dont les intervenants communautaires en santé mentale, les gestionnaires de cas intensifs, les conseillers en développement de l'emploi et les réviseurs.

### Programme de santé mentale des collectivités

Le Programme de santé mentale des collectivités des offices régionaux de la santé offre des services aux adultes atteints de maladie mentale aiguë et de maladie mentale grave et persistante ainsi qu'aux autres adultes aux prises avec des troubles mentaux.

Au cours de 1999-2000, on a offert dans le cadre du Programme de santé mentale des collectivités des services à 10 211 personnes, dont 6 943 étaient en âge de travailler (de 18 à 24 ans). Parmi environ 250 fournisseurs de services du Programme de santé mentale des collectivités au Manitoba, 124 sont considérés admissibles au partage des frais en vertu de l'entente sur l'AEPH (parmi les autres intervenants, on trouve ceux pour les enfants et les adolescents ainsi que ceux en matière de psychogériatrie, qui ne sont pas admissibles au partage des coûts de l'AEPH).

Ces 124 fournisseurs de services du Programme de santé mentale des collectivités peuvent se diviser en trois types d'intervenants :

- les intervenants communautaires en santé mentale généraux (ICSM);
- les gestionnaires de cas intensifs (GCI); et
- les conseillers en développement de l'emploi (CDE).

Le tableau suivant fait état d'une répartition de ces intervenants selon l'office régional de la santé et le type d'intervenant.

**Programmes de santé mentale des collectivités**
**Services d'emploi aux adultes**
**Selon l'office régional de la santé et le type d'intervenant**
1999-2000

| Office régional de la santé | Type de fournisseur de services en matière de santé mentale des collectivités* | | | |
|---|---|---|---|---|
| | ICSM | GCI | CDE | Total |
| de Brandon | 10,1 | 6,0 | 2,9 | 19,0 |
| de Burntwood | 9,5 | 1,0 | 0,5 | 11,0 |
| du Centre | 7,7 | 2,0 | 0,5 | 10,2 |
| de Churchill | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 |
| d'Entre-les-Lacs | 8,0 | 2,0 | 1,0 | 11,0 |
| de Marquette | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 5,0 |
| du Nord | 8,0 | 0,0 | 0,0 | 8,0 |
| du Nord-Est | 3,0 | 0,5 | 0,0 | 3,5 |
| des Parcs | 9,0 | 3,0 | 2,0 | 14,0 |
| du Sud-Est | 6,0 | 0,0 | 0,0 | 6,0 |
| du Sud-Ouest | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 5,0 |
| de Winnipeg | 22,0 | 8,0 | 0,0 | 30,0 |
| Total | 94,3 | 22,5 | 6,9 | 123,7 |

* Nombre de postes d'équivalents à temps plein (ETP) à frais partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH.

Les intervenants communautaires en santé mentale (ICSM) prennent part à tous les aspects de l'évaluation, de la planification et de l'intervention à différents niveaux avec les clients. Ils aident les clients à faire face aux crises, les mettent en relation avec du soutien clinique et d'autres ressources et leur offrent des services d'orientation et de gestion des cas.

Les gestionnaires de cas intensifs (GCI) offrent un service utilitaire de gestion des cas de réadaptation aux personnes souffrant de maladie mentale grave et persistante qui ont besoin de services continus et intensifs de gestion des cas et de réadaptation afin d'atteindre un niveau de réussite satisfaisant dans leur vie au sein de la communauté. Les GCI aident les personnes à atteindre leurs objectifs dans les domaines de la subsistance, de l'emploi et de l'apprentissage.

Les conseillers en développement de l'emploi (CDE) aident les adultes atteints d'une déficience psychique à choisir, obtenir et conserver un emploi. Ils participent à tous les aspects de la gestion des cas, du perfectionnement professionnel et du développement des ressources auprès des clients. Dans certains cas, les CDE assurent la formation pour le perfectionnement professionnel, mais dans les interventions plus intenses qui demandent davantage d'engagement, ils font appel à des réviseurs ou à des formateurs en milieu de travail.

Le type d'activités axées sur l'emploi offertes par ces fournisseurs de services varie selon les besoins des clients. Les services d'emploi offerts pourraient comprendre :

- la préparation d'un curriculum vitae;
- des répétitions d'entrevues;
- des présentations de demandes d'emploi;
- l'établissement d'objectifs professionnels;
- des renvois (p. ex. au Programme de réadaptation professionnelle, à des centres d'emploi);
- l'examen des possibilités d'emploi avec les clients;
- l'examen des obstacles à l'emploi;
- de l'aide à la relance, à la préparation au marché du travail; et
- du soutien dans les cas de crise professionnelle.

Au cours de 1999-2000, 25 pour cent des salaires et avantages sociaux offerts aux fournisseurs de services du Programme de santé mentale des collectivités ont été à frais partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH.

**Réviseurs**

Les réviseurs sont des intervenants de soutien auxiliaires qui offrent de l'aide et de l'assistance aux personnes souffrant de maladie mentale dans les domaines de la subsistance, de l'apprentissage et du travail. Ces intervenants relèvent de la direction des intervenants communautaires en santé mentale.

La partie du Programme de réviseurs dont les frais sont partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH est liée au pourcentage de temps axé sur l'aide relative au travail, comme la formation en milieu de travail, les activités **« choisir »** individualisées et la formation professionnelle. Au cours de 1999-2000, 25 pour cent des frais encourus par le Programme de réviseurs ont été partagés.

Il y a environ 200 réviseurs employés par les offices régionaux de la santé d'un bout à l'autre de la province, au service de 630 clients au total. Parmi ces derniers, 189 ont reçu des services d'emploi de réviseurs au cours de 1999-2000.

***Eden Mental Health Centre***

Les employés du *Eden Mental Health Centre* offrent des services de réadaptation professionnelle aux hospitalisés. L'objectif principal visé est l'examen des aptitudes professionnelles et le développement de l'aptitude au travail par le biais d'évaluations interdisciplinaires et de perfectionnement professionnel. Le *Eden Mental Health Centre* est administré par l'office régional de la santé du Centre.

## Services offerts par des organismes externes

Au cours de 1999-2000, deux organismes externes ont été financés par l'office régional de la santé de Winnipeg et ont offert des services d'employabilité aux clients souffrant de maladie mentale : il s'agit de *Employment Dimensions* et de *SSCOPE Inc.*

### *Employment Dimensions* (Association canadienne pour la santé mentale)

*Employment Dimensions* aide les clients atteints de maladie mentale à choisir et obtenir un emploi et à conserver leur emploi. Parmi les activités de programme, on compte :

- le counselling d'emploi;
- le perfectionnement professionnel;
- la transition de l'école au travail;
- l'intervention en cas de crise professionnelle et la gestion de crise professionnelle;
- la formation préalable à l'emploi;
- l'aide à l'enseignement postsecondaire;
- l'aide à l'emploi active et continue;
- l'assistance en milieu de travail; et
- l'aide au travail indépendant.

De plus, le programme aide les clients atteints de maladie mentale qui veulent retourner à l'école à temps plein à établir un objectif de carrière, à examiner les options d'enseignement possibles, à avoir accès à du financement et à terminer leurs cours d'études avant de reprendre leur statut actif dans le programme et de rechercher un emploi rémunéré dans leur domaine.

Au cours de 1999-2000, *Employment Dimensions* a offert des places à 41 personnes, dont 17 étaient nouvelles dans le programme. Parmi ces 41 personnes, 16 ont quitté le programme, la majorité d'entre elles travaillant et considérant ne plus avoir besoin de ses services. En outre, 19 participants ont trouvé un emploi grâce au programme. Certains d'entre eux ont continué à avoir recours aux services du programme après l'obtention de leur emploi afin de le conserver.

### *SSCOPE Inc.*

*SSCOPE* est un organisme de santé mentale sans but lucratif qui offre des possibilités d'emploi occasionnel aux hommes et femmes vivant à Winnipeg qui sont aux prises avec des troubles mentaux et qui cherchent à acquérir de l'expérience professionnelle significative.

Le programme donne de l'expérience professionnelle réalisable à un niveau flexible et fondé sur les choix, répondant aux besoins d'une manière particulière qui n'est pas nécessairement possible dans les autres programmes de formation professionnelle. Il offre du soutien, de l'orientation et de la formation aux participants et les aide à planifier

et à mettre en œuvre des objectifs professionnels individualisés. Actuellement, *SSCOPE* constitue le seul service à Winnipeg qui cherche à répondre au besoin en possibilités d'emploi occasionnel pour les clients des services de santé mentale.

*SSCOPE* offre des services tels que le voiturage en véhicules légers, la livraison de prospectus, le déménagement du mobilier, l'entretien des gazons, le déneigement, le nettoyage des maisons (par exemple l'entretien ménager ou le nettoyage des fenêtres), le peinturage, le nettoyage général et d'autres travaux divers aux aînés, aux centres communautaires, aux entreprises privées, aux ministères gouvernementaux et aux autres résidents de Winnipeg.

Les employés de *SSCOPE* trouvent des possibilités d'emploi et joignent les exigences de chaque emploi aux compétences actuelles des participants. Des intervenants de soutien accompagnent les personnes sur le lieu de travail afin de leur procurer de l'aide, de l'orientation, de la formation en cours d'emploi, un moyen de transport et des relations clientèle, tout en évaluant les besoins de chaque participant. Le programme est flexible et permet aux personnes d'aller et venir et de profiter de différentes possibilités d'emploi à mesure qu'elles se présentent.

Au cours de 1999-2000, 231 personnes ont participé au programme de *SSCOPE*. Parmi celles-ci, 20 étaient nouvelles dans le programme. Pendant l'exercice 1999-2000, deux participants ont obtenu un emploi à temps plein ou à temps partiel grâce à leur participation au programme.

## Indicateurs de résultats

Les renseignements qui figurent dans le présent rapport sont les plus complets à ce jour. Le ministère de la Santé du Manitoba travaille actuellement à la mise sur pied d'un système de mesure du rendement afin de recueillir les renseignements requis sur les indicateurs pour l'exercice 2000-2001.

Le tableau suivant fait état d'une répartition détaillée, selon le programme ou le service, du nombre de clients des programmes de santé mentale ayant reçu des services d'employabilité au cours de 1999-2000.

**Programmes de santé mentale**
**Participants selon le programme/service**
1999-2000

| Programme/service | Participants |
|---|---|
| Centre de santé mentale de Selkirk | 85 |
| Intervenants communautaires en santé mentale et Gestionnaires de cas intensifs | 3 574 |
| Conseillers en développement de l'emploi | 160 |
| Réviseurs | 189 |
| *Employment Dimensions* | 41 |
| *SSCOPE* | 231 |
| **Total** | **4 280** |

## Dépenses

Au cours de l'exercice 1999-2000, les dépenses en matière de santé mentale pour les programmes et les services admissibles au partage des frais en vertu de l'entente sur l'AEPH ont totalisé 3 794 300 $. Le tableau suivant fait état d'une répartition de ces dépenses selon la composante de programme.

**Programmes de santé mentale**
**Dépenses admissibles pour l'AEPH (en milliers de dollars)**
1999-2000

| Composante | | Administration | Programme | Total |
|---|---|---|---|---|
| Services de santé mentale en établissement | | 150,8 | 805,6 | 956,4 |
| Administration des programmes de santé mentale | | 57,2 | 0,0 | 57,2 |
| Intervenants communautaires en santé mentale | | 72,0 | 2 194,6 | 2 266,6 |
| Réviseurs | | 0,0 | 186,7 | 186,7 |
| *Employment Dimensions* | | 29,7 | 213,8 | 243,5 |
| *SSCOPE* | | 0,0 | 83,9 | 83,9 |
| **Total** | **$** | **309,7** | **3 484,6** | **3 794,3** |
| | **%** | **8,2 %** | **91,8 %** | **100,0 %** |

# Organismes externes de lutte contre la toxicomanie

Le ministère de la Santé du Manitoba octroie des subventions à neuf organismes externes qui offrent un traitement de l'alcoolisme et de la toxicomanie.

Le principal intérêt de chacun de ces organismes est de travailler de pair avec les clients pour traiter leur dépendance. Cependant, dans chaque programme de traitement, il existe une composante « employabilité » qui se concentre sur l'aide aux clients par l'assistance de ceux-ci dans le perfectionnement des compétences requises pour se préparer au marché du travail, obtenir un emploi et conserver leur emploi.

L'importance de l'organisme et la durée de son programme déterminent souvent son degré de participation dans les programmes axés sur l'emploi. Les organismes les plus importants comprendront une composante « employabilité » dans leurs progammes généraux, alors que les organismes les moins importants dirigeront leurs clients vers les ressources communautaires qui se spécialisent dans le domaine de l'emploi, tout en continuant d'offrir du soutien affectif et d'autre aide personnelle par le biais du processus d'orientation.

## Description des programmes et services

Chacun des neuf organismes de lutte contre la toxicomanie dont les frais sont partagés en vertu de l'entente sur l'AEPH offre des services à une population cible différente.

### *Alcohol Recovery Inc.*

*Alcohol Recovery Inc.* est un foyer de transition pour hommes, à sept lits. Son programme post-traitement est conçu pour les personnes qui ont terminé un traitement principal contre leur toxicomanie et qui ont besoin d'aide pour leur réinsertion sociale. Dans le programme, on offre aux clients des conseils, du soutien et de l'encadrement d'ordre général en vue de les aider dans leur recherche d'emploi, dans leur formation ou leur perfectionnement. Les clients peuvent se voir diriger vers des services d'emploi et de formation ou vers des employeurs.

### ***Esther House*** (faisait autrefois partie de *Alcohol Recovery Inc.*)

*Esther House* est un établissement à sept lits offrant un refuge de deuxième étape aux femmes qui ont besoin d'un post-traitement à la suite d'un traitement principal d'une toxicomanie dûment terminé. Dans son programme, on offre aux clientes du soutien et de l'assistance pour leur réinsertion sociale. Après trois mois dans cet établissement, les clientes commencent leur recherche d'emploi ou d'enseignement complémentaire pour l'obtention d'un emploi, car cela est considéré important pour le maintien de la sobriété. Par le biais du processus d'orientation, des conseils et du soutien d'ordre général sont offerts aux clientes pour les aider dans ces démarches. Les clientes

peuvent se voir diriger vers des services d'emploi et de formation ou vers des employeurs.

## Office régional de la santé de Churchill – Services de lutte contre la toxicomanie

L'office régional de la santé de Churchill exploite un service d'orientation non résidentiel à l'extérieur du *Churchill Health Centre*. Un intervenant en toxicomanie prodigue ce service dans la région de Churchill. On offre dans le cadre de ce service des recommandations en matière d'employabilité, d'enseignement et de formation.

### *Tamarack Rehab Inc.*

*Tamarack Rehab Inc.* est un centre post-traitement principal de 90 jours, à 12 lits, pour hommes et femmes. Dans le cadre de son programme de traitement de la toxicomanie, les clients reçoivent de l'aide et du soutien dans le processus de recherche d'emploi. Cela peut comprendre de l'aide pour la rédaction de curriculum vitae et de lettres de présentation, des exposés sur différents sujets liés à l'emploi et des mises en rapport avec des employeurs. Dans les 30 derniers jours du traitement, les clients sont encouragés à se chercher un emploi.

### *Native Addictions Council of Manitoba*

Le *Native Addictions Council of Manitoba* est un centre de traitement à demeure à 20 lits pour hommes et femmes. Son programme de réadaptation d'une durée de six semaines comprend une composante « emploi » et « employabilité » de deux semaines. Les clients peuvent bénéficier de mises en rapport avec des employeurs et, au besoin, ils peuvent être dirigés vers des ressources pour le perfectionnement de leurs capacités de lecture et d'écriture. L'établissement dispose d'un conseiller en matière d'emploi sur place pour aider les clients dans la formation préprofessionnelle.

### *Virginia Fontaine Memorial Centre*

Le *Virginia Fontaine Memorial Centre* est un centre de traitement à demeure situé sur la réserve Fort Alexander. Le bailleur de fonds principal de ce centre est le ministère de la Santé du Canada. Le ministère de la Santé du Manitoba apporte une contribution équivalant à une année-personne[7]. La subvention sert aux services que le programme offre aux clients qui ne résident pas dans une réserve. Des mises en rapport avec des employeurs sont offertes.

---

7. Le ministère de la Santé du Manitoba a cessé de financer le *Virginia Fontaine Memorial Centre* au cours de l'exercice 2000-2001.

## Armée du salut

Le Anchorage Program est un programme de traitement de la toxicomanie de 60 jours (environ 40 lits) pour hommes et femmes, qui comprend l'offre de conseils sur plusieurs sujets, y compris sur les choix favorisant une vie saine. À la fin de ce programme, les clients peuvent suivre le programme de post-cure (environ 20 lits). Les clients peuvent également participer au programme spécial de formation et d'éducation de l'Armée du salut ou à son programme d'employabilité et de placement, qui peut comprendre des mises en rapport avec des employeurs.

## *Rosaire House* (*The Pas Health Complex*)

La *Rosaire House*, située dans le *The Pas Health Complex*, est un centre de réadaptation à 20 lits offrant un programme de traitement de la toxicomanie d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de ce programme de traitement, on offre aux clients le perfectionnement des capacités de lecture et d'écriture, des conseils en matière d'emploi et des mises en rapport avec des employeurs.

## *St. Norbert Foundation*[8]

La *St. Norbert Foundation* offre un programme de traitement en établissement à long terme (environ neuf mois) qui procure des conseils en toxicomanie et des compétences en matière de mode de vie aux personnes et aux familles (hommes, femmes et jeunes). Ce programme comprend des projets d'adaptation au travail dans lesquels les clients développent des compétences polyvalentes dans une simulation de milieu de travail. De l'enseignement est offert aux clients grâce à un programme d'alphabétisation sur place. Ce programme comprend de la formation en vue d'un emploi ainsi que des mises en rapport avec des employeurs. Du soutien continu est offert aux clients après qu'ils ont obtenu un emploi.

---

8. La *St. Norbert Foundation* a changé de nom en 2000-2001: elle s'appelle maintenant *Behavioural Health Foundation*.

## Indicateurs de résultats

Des renseignements ont été recueillis par chacun des organismes externes sur les cinq indicateurs de résultats suivants énumérés dans l'entente AEPH Canada-Manitoba :

1. le nombre de personnes qui participent activement aux programmes (**Participants actifs**);
2. le nombre de personnes qui ont terminé des programmes avec succès (**Réussite**);
3. le nombre de personnes qui ont terminé des programmes de préparation à l'emploi et qui ont par la suite continué de progresser vers d'autres interventions menant à l'emploi (**Progression**);
4. le nombre de personnes employées après leur participation aux programmes (**Emploi**); et
5. le nombre de personnes qui ont conservé leur emploi dans les cas de crise professionnelle (**Crise professionnelle**).

Ces renseignements se trouvent résumés dans le tableau suivant. Certains organismes n'ont pas recueilli les renseignements pour tous les indicateurs au cours de l'exercice 1999-2000.

**Organismes externes de lutte contre la toxicomanie**
**Indicateurs de résultats de l'AEPH**
1999-2000

| Organisme | Participants actifs | Réussite | Progression | Emploi | Crise professionnelle |
|---|---|---|---|---|---|
| *Alcohol Recovery Inc.* | 25 | 10 | N/D | 17 | 0 |
| *Esther House* | 9 | 9 | 5 | 5 | 0 |
| ORS de Churchill | N/D | N/D | N/D | N/D | N/D |
| *Tamarack Rehab Inc.* | 62 | 47 | 11 | 27 | 0 |
| *Native Addictions* | 936 | 124 | N/D | N/D | N/D |
| *Virginia Fontaine* | N/D | N/D | N/D | N/D | N/D |
| Armée du salut | 205 | 63 | * | 102 | 0 |
| *Rosaire House* | 231 | 198 | N/D | 77** | 0 |
| *St. Norbert Foundation* | 276 | 172 | 101 | 96 | 4 |
| **Total** | **1 744** | **623** | **117** | **324** | **4** |

N/D Les données sur cet indicateur ne sont pas disponibles.

* Ce type de service n'est pas offert par l'organisme.

** Parmi ces 77 participants, 45 ont obtenu un emploi à temps plein ou se sont créé un travail indépendant, 19 ont obtenu un emploi saisonnier, 7 ont obtenu un emploi à temps partiel et 6 ont obtenu un emploi commandité par la bande au moment où ils ont terminé leur programme.

## Dépenses

Le tableau suivant fait état des dépenses de l'AEPH au cours de l'exercice 1999-2000, selon l'organisme.

**Organismes externes de lutte contre la toxicomanie**
**Dépenses admissibles pour l'AEPH selon l'organisme**
1999-2000

| Organisme | | Administration | Programme | Total |
|---|---|---|---|---|
| *Alcohol Recovery Inc.* | | 0,2 | 25,1 | 25,3 |
| *Esther House* | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Office régional de la santé de Churchill | | 0,5 | 13,3 | 13,8 |
| *Tamarack Rehab Inc.* | | 59,1 | 152,5 | 211,6 |
| *Native Addictions Council of Manitoba* | | 29,5 | 211,2 | 240,7 |
| *Virginia Fontaine Memorial Centre* | | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Armée du salut | | 25,4 | 151,4 | 176,8 |
| *Rosaire House* | | 60,3 | 426,4 | 486,7 |
| *St. Norbert Foundation* | | 247,0 | 0,0 | 247,0 |
| **Total** | **$** | **422,0** | **979,9** | **1 401,9** |
| | **%** | **30,1 %** | **69,9 %** | **100,0 %** |

# Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances

Les programmes de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances financés en vertu de l'entente sur l'AEPH offrent un large éventail de services axés sur l'emploi afin d'aider les adultes handicapés à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à conserver leur emploi. Ces programmes sont offerts grâce à une gamme de services harmonisés donnant lieu à des programmes en établissement et à des programmes communautaires.

Les programmes de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances sont offerts par régions d'un bout à l'autre du Manitoba. Ils apportent la possibilité de réussite quant à l'emploi en coordonnant une gamme de services de soutien et d'orientation qui peuvent faciliter l'intégration des participants dans la population active ou la conservation de leur emploi.

La Commission canadienne des droits de la personne et la Commission des droits de la personne du Manitoba considèrent les personnes aux prises avec une dépendance à l'alcool, aux drogues ou à d'autres substances toxicomanogènes comme ayant une incapacité physique ou mentale.

## Description des programmes et services

### Programmes en établissement offerts aux adultes

Ces programmes sont conçus pour redonner à la personne un niveau optimal d'aptitude en s'attaquant aux répercussions d'une toxicomanie. Les programmes permettent aux clients de maîtriser les problèmes liés aux crises professionnelles et leur procurent les compétences requises pour se préparer au marché du travail ou pour obtenir un emploi. Le perfectionnement professionnel axé sur l'emploi est offert dans des domaines tels que la gestion du temps, du stress, la maîtrise de la colère, la communication, la responsabilisation, les habitudes de vie saines et les méthodes de recherche d'emploi.

Améliorer l'employabilité est perçu comme offrir aux personnes des connaissances, des compétences et du soutien continu pour leur permettre une participation significative au sein de la société et ainsi favoriser les possibilités d'emploi ou la conservation d'un emploi. Si une personne est incapable de modérer ou de maîtriser l'utilisation d'une substance toxicomanogène, sa capacité de prendre part à la vie sociale de manière significative est gravement limitée. Pour ces clients, le risque de méfaits associé à la consommation de substances toxicomanogènes influe sur leur capacité de participer de manière significative à l'emploi et de ce fait affecte leur capacité d'obtenir un emploi ou de conserver leur emploi.

Les programmes facilitent la réinsertion sociale des clients à partir de l'environnement structuré de la réadaptation en établissement et de leur remise dans la communauté.

Les clients sont des hommes et des femmes de 18 ans et plus qui ont été sélectionnés et évalués comme dépendants à l'alcool et à d'autres drogues et nécessitant une intervention poussée et continue.

Un service à court terme (de 21 à 28 jours) de réadaptation en établissement pour les alcooliques et toxicomanes est offert par le biais des cinq établissements de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances situés à Brandon (1), Sainte-Rose-du-Lac (1), Thompson (1) et Winnipeg (2). Les clients en établissement sont dirigés vers un service de soins continus de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances ou vers une ressource externe communautaire ou d'auto-assistance pour du soutien continu après que le programme soit achevé.

## Programmes communautaires pour adultes

Semblables aux programmes en établissement, ces programmes sont conçus pour faciliter le retour d'une personne à un niveau optimal d'aptitude qui comprend l'employabilité.

Ces programmes offrent aux clients un milieu favorable et de l'information relativement aux risques et aux autres problèmes de la vie (problèmes d'ordre professionnel, problèmes relatifs à l'emploi, à la famille, à la vie sociale) affectés par leur dépendance à l'alcool et aux autres drogues. Comme dans les programmes en établissement, le perfectionnement professionnel axé sur l'emploi est offert pour permettre aux personnes d'obtenir un emploi ou de conserver leur emploi.

Les clients directs sont des hommes et des femmes de 18 ans et plus qui ont été sélectionnés et évalués comme ayant une dépendance nuisible à l'alcool et à d'autres drogues, mais qui disposent d'un cadre de vie stable et d'un important soutien communautaire et familial, propice à une méthode de service communautaire.

Les services communautaires aux adultes offrent un éventail de services de réadaptation de différentes fréquences (quotidienne, bihebdomadaire ou bimensuelle) aux personnes qui vivent dans la communauté. Ces services sont offerts d'un bout à l'autre de la province de façon régulière. Le contenu des différents programmes est offert par le biais d'orientation individuelle, de counselling en groupe, de groupes de discussion, de cours, de films, de tâches assignées et de documentation. Au besoin, des liens sont également établis avec des fournisseurs de services de psychologie, tels que des psychologues cliniciens, des intervenants communautaires en santé mentale ou des psychiatres.

À la fin des programmes, les clients peuvent être dirigés vers un service de soins continus de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances ou vers une ressource externe communautaire ou d'auto-assistance pour du soutien continu.

## Indicateurs de résultats

La Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances travaille actuellement à la mise sur pied d'un système d'information complet relatif aux cinq principaux indicateurs de résultats prévus dans l'entente sur l'AEPH.

Le tableau suivant donne un sommaire du nombre de clients desservis et du nombre d'admissions aux programmes de traitement des adultes de la Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances au cours de l'exercice 1999-2000 :

**Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances**
**Nombre de participants**
1999-2000

| Mesure | Nombre de participants |
|---|---|
| Nombre de clients (particuliers) | 5 057 |
| Nombre d'admissions<br>(Clients transférés entre plusieurs programmes de la Fondation au cours de chaque période de référence) | 9 452 |

## Dépenses

Le tableau suivant fait état des dépenses encourues pour l'AEPH pendant l'exercice 1999-2000, selon le programme.

**Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances**
**Dépenses admissibles pour l'AEPH selon le programme (en milliers de dollars)**
1999-2000

| | | Administration | Programme | Total |
|---|---|---|---|---|
| **Dépenses totales** | **$** | **1 493,6** | **4 355,8** | **5 849,4** |
| | **%** | **25,5 %** | **74,5 %** | **100,0 %** |